

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik tidaknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri.

Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Upaya untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius. Faktor – faktor inilah yang menjadi kunci utama dan sangat menentukan perilaku karyawan bekerja.

Prinsip dasar dalam manajemen menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan berada pada perpaduan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan motivasi yang ada pada diri karyawan tersebut. Pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan disamping mengetahui kemampuan pekerjaannya juga dituntut mengetahui motivasinya.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana

dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Solihin (2016), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Tidak hanya motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti insentif. Setiap anggota dari sebuah organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika bergabung dengan organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kinerja. Seseorang yang mampu bekerja keras akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Dalam menjamin tercapainya tujuan tersebut, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian terhadap karyawan/pegawai dengan memberikan kompensasi, karena dengan kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dan sumber daya manusia.

Faktor selanjutnya yaitu pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa TI dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat

Teknologi Informasi (TI) untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan.

Novemi (2016:65) menyatakan bahwa bagaimana sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer penerapan sistem informasi manajemen menjadi kebutuhan dasar bagi organisasi dan dapat menjadi keunggulan kompetitif, sehingga mendapat prioritas yang tinggi. Semua perkembangan ini dapat terealisasi dengan baik jika didukung dengan sumber daya manusia yang tepat. Semakin lama semakin banyak tenaga terlatih yang dapat menggunakan perangkat teknologi informasi secara efektif.

Guna mencapai hal tersebut pelatihan kerja penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawan lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu tujuan dari pelatihan, baik ditujukan bagi karyawan lama atau karyawan baru adalah untuk tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan keterampilan serta kompetensi karyawan. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan, sikap dari karyawan tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan yang berkualitas menjadi beberapa indikator berhasilnya pelatihan yang dilakukan. Mangkunegara (2011:43) menyatakan “Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang

diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan, salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan body kendaraan PT Karoseri Nusantara Gemilang. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT Karoseri Nusantara Gemilang merupakan salah satu perusahaan karoseri yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan body kendaraan seperti Bus, Mini Bus dll, yang telah berstandar internasional. Tolak ukur dari kinerja menurut Mangkunegara (2011:46) adalah kuantitas, kualitas dan kinerja yang sesuai standar. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan pihak PT Karoseri Nusantara Gemilang, pihak manajemen berupaya untuk terus melakukan evaluasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun permasalahan tentang kinerja dan produktivitas masih terjadi, pihak manajemen menyatakan permasalahan terakhir yang terjadi antara lain pertama, terkait dengan target pencapaian hasil produksi tidak tercapai, sampai catur wulan ketiga target produksi

hanya mampu mencapai 60% dari total target 80% selama catur wulan ketiga yang telah ditetapkan perusahaan. Kedua terkait dengan pemahaman karyawan yang kurang bisa memenuhi tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga tentang hasil produksi yang masih mengalami cacat fisik sehingga harus dilakukan proses ulang yang menyebabkan bertambahnya biaya dan penambahan waktu. Hal ini dilakukan PT Karoseri Nusantara Gemilang untuk menjaga kualitas hasil produksi supaya barang sampai kepada konsumen sudah benar-benar lolos uji kualitas. Banyak faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kondisi tersebut akan tetapi kondisi di atas mengindikasikan bahwa karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang mengalami penurunan kinerja. Hal ini jika merujuk pada pencapaian hasil kinerja tahun sebelumnya.

Penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja telah dilakukan oleh Putu Pande (2015). Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini diperkuat oleh peneliti lain yang dilakukan oleh Fitri (2015) yang menyatakan insentif dan teknologi informasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil senada juga diungkapkan oleh Fahmi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diungkapkan oleh Parlinda (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Agus (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penjelasan hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas mengindikasikan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian. Dari hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian kembali tentang faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dengan mengambil objek di PT Karoseri Nusantara Gemilang. Penentuan objek penelitian di perusahaan tersebut berdasar pada fenomena permasalahan yang terjadi yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini akan menambahkan variabel teknologi informasi sebagai variabel bebas yang dimungkinkan ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang yang telah disampaikan di atas dan fenomena yang terjadi di PT Karoseri Nusantara Gemilang, maka penelitian ini mengambil judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Insentif, Pelatihan Kerja Dan Teknologi Informasi Pada PT Karoseri Nusantara Gemilang”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Penelitian yang dilakukan ini merupakan bagian dalam bidang sumber daya manusia yang akan meneliti tentang motivasi kerja, insentif, pelatihan kerja dan teknologi informasi. Maka agar tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas ini dibatasi pada :

1. Lokasi penelitian pada Karoseri yang terletak Jl. Raya Demak-Kudus Km. 5, ini baru didirikan sekitar tahun 2011.

2. Responden yang diteliti adalah perusahaan didapatkan data keseluruhan karyawan berjumlah 112 karyawan yang mencakup beberapa departemen seperti Engineering, Staff produksi, Electrical dan Petugas pelaksana produksi. Berdasarkan data tersebut maka jumlah populasi dalam penelitian berjumlah 112. Jumlah karyawan tersebut didapat dari daftar karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang yang peneliti peroleh dari bagian administrasi saat melakukan prasurvei.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada variabel: Motivasi kerja, insentif, pelatihan kerja dan teknologi Informasi.
4. Penelitian ini akan dibatasi selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut ini :

1. Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada perusahaan, ada satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi yang lebih baik lagi yaitu dengan cara memberi rangsangan. Rangsangan tersebut dapat memberikan hadiah, promosi atau penghargaan atau lainnya. Rangsangan itu dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya
2. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik kedepannya proses kerja dapat berjalan sesuai tujuan. Dan

ketika insentif yang diberikannya tinggi maka kinerja tersebut baik.

Insentif tergantung cara karyawan bekerja itu sendiri-sendiri.

3. Pelatihan kerja yaitu suatu pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga kemampuan dan ketrampilan yang telah didapatkan diaplikasikan dalam pekerjaannya serta terus menerus yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya.
4. Teknologi yang digunakan dalam perusahaan untuk operasional jasa angkut, yaitu fasilitas yang terdapat dalam teknologi informasi tersebut yang dapat digunakan untuk mengelola surat-surat kendaraan yang mengatur perpanjangan, memasang dan memanta GPS yang ada di armada, mengatur uang jalan sopir, dan bahan bakar yang dibutuhkan berdasarkan jarak tempuh menggunakan GPS, dan adanya CCTV yang terdapat di kendaraan agar bisa memantau yang ada di dalam bus tersebut, dan bisa memantau sopir yang ngebut-ngebut.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Perumusan masalah bertujuan agar dalam penyusunan skripsi ini dapat dilaksanakan secara terperinci dan sistematis, disamping itu dapat memberikan gambaran yang tepat dan jelas. Berdasarkan masalah penelitian tersebut maka dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:



1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang?
4. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, insentif, pelatihan kerja dan teknologi informasi secara berganda terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mendapatkan suatu pengetahuan berdasarkan fakta-fakta yang ada. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang
3. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang

4. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, insentif, pelatihan kerja dan teknologi informasi secara berganda terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Nusantara Gemilang

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak manajemen PT Karoseri Nusantara Gemilang sebagai sumber informasi dan merumuskan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah perusahaan, khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan.